
Despedimento disciplinario: causas, formalización e impugnación



Despedimento disciplinario: causas, formalización e impugnación

1. Concepto de despedimento disciplinario

Pódese definir o despedimento disciplinario como a “resolución unilateral do contrato de traballo por decisión da empresa baseada nun incumprimento previo por parte do/a traballador/a”.

A empresa debe alegar e probar un fundamento ou causa da súa pretensión resolutoria para a lexitimar. Ora ben, non todos os incumprimentos do contrato poden ser causa de despedimento, senón que deben concorrer os requisitos de especial gravidade e culpabilidade por parte do/a traballador/a, consonte ao art. 54 do Estatuto dos Traballadores (ET) e debe sempre existir unha proporcionalidade entre a falta cometida e a sanción imposta.

É importante lembrar o principio de causalidade estrita que rexe en materia de despedimento. Así, o Convenio 158 da Organización Internacional do Traballo, ratificado polo Reino de España en 1985, indica no seu artigo 4: “Non se poñerá fin á relación de traballo dun traballador a menos que exista unha causa xustificada, relacionada coa súa capacidade ou conduta ou baseada nas necesidades de funcionamento da empresa, establecemento ou servizo”. Nese sentido, segundo o Convenio 158 da OIT, esíxese a concorrencia de causa para poder extinguir o contrato de traballo e, por tanto, prohibe a desistencia ou despedimento libre.

2. Causas para despedir.

O referido art. 54 ET regula determinados incumprimentos contractuais que poden ser causa de despedimento disciplinario e que, por outra parte, poden ser obxecto de concreción ou desenvolvemento nos convenios colectivos. Resultan enumeradas as seguintes:

- a) Faltas repetidas e inxustificadas de asistencia e puntualidade no traballo. No ET non se define cantas deben ser, polo que hai que analizar cada caso concreto. A xurisprudencia ten declarado que considera causa xustificada da falta de asistencia ou atraso, a debida a avaría no vehículo do/a traballador/a (STX Madrid 02.11.1989). Tampouco considera causa de despedimento a impuntualidade tolerada e coñecida pola empresa que se compensaba á saída do traballo (STS 24.09.1990 ou 20.02.1991). Si se consideran causas xustas de despedimento, por exemplo, as faltas de asistencia ao traballo por non percibir salarios (STX Murcia 21.3.1996); o gozo unilateral de vacacións (STS 15.02.1990); a non reincorporación após a denegación de incapacidade permanente (STX Castela-León 23.2.99), etc.
- b) Indisciplina e desobediencia ás ordes recibidas da empresa no exercicio regular das súas facultades de dirección. Debe tratarse dun incumprimento consciente e querido, estando obrigado o/a traballador/a a cumprir as ordes sen prexuízo da posibilidade de impugnalas. Só cabe a negativa a cumprir a orde, cando esta é abusiva, arbitraria ou atenta contra a dignidade do/a traballador/a (STS 28.11.1989, 10.04.1990...), ou se existe perigo inminente ou grave, caso no cal o/a traballador/a debe probar a súa existencia (STX Madrid 19.2.1998)... Non se considera a existencia de indisciplina ou desobediencia en supostos como os seguintes: a negativa a interromper vacacións (STX Cataluña 20.12.1991); a negativa a prolongar xornada de traballo (Balears 24.09.1997), etc.
- c) Ofensas verbais ou físicas ao/á empresario/a ou ás persoas que traballen na empresa, ou aos/ás familiares que conviven con eles. As ofensas verbais deben xulgarse sempre no contexto en que se producen, examinando todas as circunstancias concurrentes (provocación previa, expresións utilizadas, etc.) mais as agresións físicas son sempre graves no ámbito laboral.
- d) Transgresión da boa fe contractual e abuso de confianza no desenvolvemento do traballo. Non se precisa dolo específico senón que abonda coa existencia de negligencia culpábel. O/a traballador/a debe ter con-

ciencia da vulneración do deber de fidelidade á empresa (STSX Canarias 28.9.1993) e non debe tratarse de condutas toleradas (STSX Aragón 17.7.2006). Os tribunais teñen considerado que se incorre en transgresión da boa fe contractual no caso de competencia desleal (STS 22.02.1990), entendendo por tal a actividade do/a traballador/a encamiñada a realizar labores da mesma natureza ou rama de produción sen consentimento da empresa e sempre que se cause prexuízo real ou potencial; apropiación de materiais da empresa (STS 13.02.1990, STSX Madrid 08.01.1991); falsear partes de traballo (STSX Madrid 18.01.1991); uso de teléfono para fins particulares (Valencia 14.01.1994), aínda que se o uso non é excesivo, non alcanza gravidade dabondo para ser causa de despedimento (STSX Madrid 07.07.1995); realización de traballos durante a incapacidade temporal sempre que a actividade desenvolvida evidencie aptitude para o traballo ou sexa de tal natureza, que impida ou dilate a curación (STS 23.01.1990, STSX Canarias 28.09.1993). Non é transgresión da boa fe contractual a realización de exercicios físicos (STS 04.05.1990) ou actividades lúdicas (STSX Andalucía 16.05.1994, Valencia 4.03.1998) nin tampouco é causa de despedimento a asistencia a clases ou exames durante a situación de incapacidade (STS 16.10.1986). Tampouco é transgresión da boa fe contractual a participación nun piquete informativo durante a folga (STS 06.02.1990) nin fotocopiar documentos para a defensa xudicial (STS 06.04.1990, ou STSX Valencia 12.02.1998).

- e) Diminución continuada e voluntaria no rendemento no traballo. Requírese un elemento de comparación entre o rendemento actual e o anterior (STSX Andalucía 13.02.1998, STS 21.02.1990...) e cómpre a existencia de dúas notas: voluntariedade e continuidade, debendo existir proporcionalidade entre a conduta e a sanción imposta (STSX Castela e León 18.12.1991...).
- f) Embriaguez habitual ou toxicomanía se repercute negativamente no traballo. A embriaguez non é causa de despedimento se non é reiterada (STSX Valencia 24.1.1991 ou Asturias 06.05.1994), nin a posesión de drogas para consumo propio se non afecta de xeito directo ao traballo (STSX Madrid 13.02.1991...).
- g) Acoso por razón de orixe racial ou étnica, relixión, discapacidade, idade ou orientación sexual. Trátase do acoso que pode efectuar un/ha traballador/a sobre o/a empresario/a ou sobre outro/a compañeiro/a e que debe ser sancionado como incumprimento grave e culpábel do/a traballador/a, estando a empresa obrigada a sancionar este tipo de condutas. Unha simple discrepancia, contrariedade ou tensión xerada no traballo non pode cualificarse como mobbing, que consiste máis ben na creación dun ambiente hostil até que resulte insoportábel para o/a traballador/a (STSX Murcia 23.06.20003 entre outras).

3. Formalización do despedimento

O despedimento debe notificarse por escrito, facendo constar os feitos que o motivan e a data en que terá efecto, podendo pactarse nos convenios outras esixencias formais (art. 55 ET). A falta destes requisitos formais implica a declaración de improcedencia. Se o/a traballador/a é representante dos/as traballadores/as, debe abrirse con carácter previo expediente contradictorio e se é afiliado/a a un sindicato e a empresa ten constancia debe dar audiencia aos delegados/as da sección sindical se existe.

Se o despedimento se produce sen respectar os requisitos antes mencionados, a empresa pode facer un novo despedimento no cal se cumpran os requisitos omitidos, despedimento que só produce efectos desde a súa data e só pode realizarse no prazo de vinte días a contar desde o seguinte ao primeiro despedimento. Neste caso, deben pórse a dispor do/a traballador/a, os salarios meritados nos días intermedios manténdose a alta na seguridade social (art. 55.2 ET).

A carta de despedimento non pode consistir en expresións xenéricas ou de referencia, ou simple transcripción do texto da norma reguladora, senón que debe ter un contido concreto, claro e preciso, recollendo os feitos aos que se refire, os días nos que se cometeron as faltas etc. (STS 22.10.1990), aínda que non se require unha relación excesivamente pormenorizada, mais si un relato tal que permita o coñecemento do que se imputa e permita a defensa do/a traballador/a. Non se poden alegar no acto do xuízo oral novos feitos que non fosen alegados na carta de despedimento. A falta de concreción das datas dos incumprimentos contractuais implica a declaración de improcedencia (STS 21.09.2005).

A negativa do/a traballador/a a recibir a carta de despedimento exime a empresa de calquera responsabilidade, entendéndose cumpridos os seus requisitos (SSTSX Madrid 11.11.1991, Asturias 11.07.1998).

4. Impugnación do despedimento

Todos os despedimentos son revisábeis perante o Xulgado do Social a instancia de parte. O procedemento para a impugnación vén regulado nos arts. 103 e seguintes da Lei reguladora da xurisdición social (LXS).

O art. 103 LXS dispón que: "Os/as traballadores/as/as poden reclamar contra os despedimentos no prazo dos 20 días hábiles seguintes a aquel no que tal despedimento se tivese producido. O prazo será de caducidade para todos os efectos". Non computan os sábados (STS 23.1.2006), nin domingos ou festivos na sede do órgano xudicial.

Se fose demandado erroneamente a quen non é empresario/a e no xuízo (ou acto de conciliación) se identifica o/a verdadeiro/a, o/a traballador/a pode promover nova demanda contra este/a sen que comece o cómputo do prazo de caducidade ata o momento no que conste quen sexa o/a verdadeiro/a empresario/a.

4.1. A papeleta de conciliación.

Como requisito previo á formulación dunha demanda por despedimento, a Lei prevé a obrigatoriedade do intento de conciliación perante o servizo administrativo correspondente (SMAC) ou perante o órgano que asuma estas funcións e que poderá constituírse mediante acordos interprofesionais ou convenios colectivos (art. 63 LXS).

No acto de conciliación, o/a traballador/a non está obrigado a aceptar a readmisión –no caso de que lla ofrezan- e ten dereito a que se dite sentenza sobre o despedimento de que foi obxecto por estar roto o vínculo contractual por decisión unilateral da empresa, sen que a súa negativa poda entenderse como dimisión (STS 03.07.2001, 30.09.2201, 24.05.2004).

A presentación da papeleta de conciliación suspende o prazo de caducidade, que se retoma ao día seguinte de realizada a conciliación, ou ben polo decurso de quince días desde a súa presentación sen que se teña celebrado o acto.

Tamén son causas de suspensión do prazo de caducidade: a solicitude de avogado/a de oficio; a subscripción dun compromiso arbitral e, no caso de expulsión de socios de cooperativas, a petición previa perante o Consello reitor.

No caso de que a demandada sexa unha administración pública (Estado, Comunidade Autónoma, entidade local ou organismo Autónomo), o prazo de interposición da demanda é de 20 días hábiles, contados a partir do día seguinte a aquel no se cal se producise o acto ou a notificación da resolución impugnada, ou desde que se deba entender esgotada a vía administrativa nos demais casos (art. 69 LXS na redacción dada pola Lei 39/2015, do 1 de outubro, que eliminou o requisito da reclamación administrativa previa).

4.2. A demanda

Os requisitos xerais recóllense no art. 80 LXS:

- Designación do órgano ante o que se presente, con expresión da modalidade procesual escollida para xulgar a pretensión.
- Datos persoais do/a demandante (nome, apelidos, NIF, enderezo) , así como datos dos/as demandados/as (nome ou razón social, enderezo, teléfono, email...). Deben recollese tamén os datos de todas as persoas (físicas ou xurídicas) que deban ser chamadas ao proceso. Se se demanda a unha masa patrimonial, patrimonio separado, entidade ou grupo carente de personalidade, debe facerse constar tamén o nome e apelidos dos administradores, organizadores, directores, xestores, socios e partícipes e os seus domicilios.
- Enumeración clara e concreta dos feitos sobre os que verse a pretensión, sen que se poidan alegar feitos distintos dos enumerados na papeleta de conciliación.
- A petición correspondente en termos adecuados ao contido da pretensión exercida.

- Designación de domicilio en que se efectuarán todas as dilixencias de notificación na localidade onde teña a súa sede o Xulgado.
- Data e sinatura.

Deben presentarse tantas copias da demanda e documentos que se acompañen (con carácter obrigatorio, a acta da conciliación previa) como demandados e interesados existan no proceso.

Os requisitos específicos para a modalidade procesual de despedimento recóllense no art. 104 LXS:

- Lugar de traballo, categoría, salario e antigüidade do/a despedido/a.
- Data de efectividade do despedimento; forma en que se produciu e feitos alegados pola empresa, achegando a carta (é aconsellábel) ou con mención suficiente do seu contido.
- Mención de se ten a condición de representante legal ou sindical dos/as traballadores/as.
- Mención de se está afiliado/a a algún sindicato, cando se alegue a improcedencia do despedimento por non ter dado audiencia á sección sindical se a houber.

De se omitir no escrito de demanda algún requisito esencial, o xulgado debe requirir a parte a fin de que emende o erro no prazo de catro días, baixo a advertencia de que, de non facelo así, procederá ao arquivo das actuacións. Se non se achega a acta da conciliación previa, o/a secretario/a debe resolver sobre a admisión e marcar data de conciliación e xuízo, sen prexuízo de requirir a demandante para que achegue o documento no prazo de 15 días.

5. Os actos de conciliación e xuízo

5.1. Trámites previos

Admitida a demanda, o xulgado debe sinalar nos dez días seguintes (art. 82 LXS), data para a celebración dos actos de conciliación e xuízo (diante do/a letrado/a da Administración de Xustiza e do/a xuíz/a respectivamente), debendo mediar un tempo mínimo de quince días até a súa realización.

Por petición das dúas partes e por motivos xustificados, o/a letrado/a da Administración de Xustiza pode suspender os actos de conciliación e xuízo por unha vez, debendo efectuarse nova citación para os dez días seguintes. Con carácter excepcional e por circunstancias graves, podería acordarse unha segunda suspensión.

De oficio, ou a pedimento de partes, poderá requirirse o traslado entre partes ou a achega anticipada, preferiblemente en soporte informático, con cinco días de antecedencia á data do xuízo, da proba documental ou pericial que, polo seu volume e complexidade, sexa conveniente examinar previamente á práctica da proba. (art. 82.4 LXS).

5.2. A conciliación

Se o/a demandante non comparece, tense por desistido e se é o/a demandado/a o que non comparece sen causa xustificada, realízase o xuízo sen necesidade de declaración de rebeldía.

No mesmo día de realización do xuízo, intentarase a posíbel conciliación perante o/a letrado/a da Administración de Xustiza, que labrará acta, e de se acadar conciliación, ditará o correspondente decreto. (art. 84 LXS na súa actual redacción). O acordo acadado pode ser executado do mesmo modo que as sentenzas. Cómpre ter presente que o FOGASA non paga indemnizacións pactadas en actos conciliatorios no SMAC, esixindo como requisito a existencia de sentenza, auto, acto de conciliación xudicial ou resolución administrativa (art. 33 ET, modificado por RDL 5/2006, do 9 de xuño).

5.3. O xuízo

Iníciase propiamente o xuízo oral, fixando as partes os feitos sobre os que existe conformidade, con ratificación ou ampliación da demanda pola parte demandante (cabem aclaracións, mais non variacións substanciais), para pasar de seguido á contestación verbal pola parte demandada -algúns Xulgados admiten escrito de contestación complementario-, afirmando ou negando os feitos da demanda e alegando as excepcións que considere (falta de acción, caducidade, falta de lexitimación activa ou pasiva, falta de litisconsorcio...). A continuación, alega as razóns de fondo para se opor á demanda e remata coa solicitude de desestimación desta. Non se pode formular reconvenção, agás se tivese anunciado na conciliación ou na contestación á reclamación previa.

De seguido, pásase á fase probatoria na que se admiten todos os medios previstos na LAC (confesión ou interrogatorio de partes, testemuñal, pericial, documental, admitíndose os medios mecánicos de reprodución de imaxe, son...), correspondendo a práctica da proba, en primeiro lugar, á parte demandada.

A proba documental debe presentarse ordenada e numerada e examínase no mesmo acto do xuízo, sen menoscabo dos actos preparatorios previstos nos arts. 76 e 77 LXS ou da posibilidade de realizar proba anticipada segundo o previsto nos arts. 78 e 79 do mesmo texto.

Nos procesos de despedimento, a carga da proba das faltas cometidas incumbe sempre á empresa, que é quen debe probar a realidade do/a alegado/a sen que poida no acto do xuízo oral, alegar cuestións distintas das recollidas na carta de despedimento.

Na fase de conclusións, corresponde a exposición destas en primeiro lugar, á parte demandada.

6. A sentenza: procedencia, improcedencia e nulidade

Deben recollese forzosamente nos feitos probados os seguintes datos: (a) data de despedimento; (b) salario; (c) lugar de traballo; (d) categoría, antigüidade e características particulares se existisen; (e) condición de delegado/a de persoal ou delegado/a sindical, se é o caso (art. 107 LXS).

Na parte dispositiva o/a maxistrado/a deberá declarar a procedencia, improcedencia ou nulidade do despedimento.

- a) Resultará procedente un despedimento cando fiquen probado o incumprimento alegado pola empresa e a sanción imposta se corresponda coa gravidade da falta cometida. A declaración do despedimento como procedente valida a extinción do contrato sen dereito a indemnización nin a salarios de trámite.
- b) O despedimento declararase improcedente por incumprir os requisitos de forma do art. 55 ET ou porque non resultase probada a falta imputada, ou no fose de gravidade suficiente. Nese caso, a empresa pode optar entre:
 - readmitir o/a traballador/a/a no mesmo posto de traballo e nas mesmas condicións que tiña antes do despedimento, pagando os salarios de trámite desde a data do despedimento e até a notificación da sentenza, ou até que o traballador achase outro emprego, se tal colocación é anterior á sentenza e a empresa proba os importes percibidos para o seu desconto dos salarios de trámite;
 - indemnizar o despedimento extinguindo a relación laboral. A indemnización debe calcularse a razón de 33 días de salario por ano de servizo e cun máximo de 24 mensualidades, segundo a redacción actual do art. 56.1 ET introducida pola Lei 3/2012, do 6 de xullo. A opción pola indemnización determinará a extinción do contrato de traballo, que se entende producida na data de cesamento efectivo no traballo.

Hai que ter en conta que, segundo o disposto na disposición transitoria quinta da Lei 3/2012 do 6 de xullo, a indemnización establecida no art. 56 ET na súa redacción actual é de aplicación aos contratos subscritos con posterioridade ao 12 de febreiro de 2012, mais para os contratos subscritos antes desa data, a indemnización calcúlase a razón de 45 días de salario por ano de servizo até o 12 de febreiro de 2012, e de 33 días por ano de servizo a partir dese día, sen que o importe total poida superar os 720 días de salario, agás que o cálculo da indemnización polo período anterior ao 12 de febreiro de 2012 sexa superior. En tal caso, é de aplicación este importe indemnizatorio máximo, sen que tal importe poida superar nunca as 42 mensualidades.

A base de cálculo para establecer a indemnización e, de ser o caso, os salarios de trámite, está constituída polo salario realmente percibido ao tempo do despedimento, aínda que cabe discutir o importe cando este resulte percibido en contía inferior á que legalmente corresponde por convenio colectivo. Tamén cabe discutir no proceso de despedimento, outros aspectos como a antigüidade non recoñecida. A xurisprudencia inclínase pola tese de computar a antigüidade desde o inicio da prestación de servizos, aínda que as interrupcións entre contratos superen os 20 días, dando lugar a unha relación laboral única (doutrina da unidade esencial do vínculo contractual).

O sentido da opción pode ser manifestado xa no acto do xuízo oral, por quen sexa titular da opción para o caso de que se declare a improcedencia, debendo pronunciarse o xuíz sobre este extremo na sentenza (art. 110 LXS na redacción dada pola Lei 3/2012 do 6 de xullo).

Se a empresa presenta opción, enténdese que procede a readmisión (art. 56.3 ET).

A petición da parte demandante, se consta que non pode realizar a readmisión (por peche da empresa, por exemplo), pode declararse na mesma sentenza a improcedencia do despedimento e a extinción da relación laboral e condenar a empresa a aboar a indemnización que corresponda calculada até a data da sentenza (art. 110.1.b) LXS). Nestes casos, existe obriga tamén de aboar os correspondentes salarios de trámite pese a non viren recollidos na norma -art. 110.1.b) LXS en relación co 56 et- (STS 21.07.2016, que confirmou STSX Galiza do 18.12.2014, rsu 3732/14).

O prazo para presentar a opción é de 5 días desde a notificación da sentenza. Se non se presenta escrito de opción, enténdese que procede a readmisión. Porén, se a empresa non presenta o escrito ou non indica a data da reincorporación, o/a traballador/a/a debe acudir ao Xulgado instando o incidente de non readmisión, a fin de que se realice unha comparecencia partes para acreditar esta falta de readmisión, posteriormente, se dite auto extinguindo a relación laboral (arts. 278 e ss LXS).

Se o despedimento se declara improcedente por defectos de forma e a empresa opta pola readmisión, a empresa pode efectuar un novo despedimento no prazo de 7 días desde a notificación da sentenza, despedimento este que non será emenda do primeiro acto extintivo, senón un novo que produce efectos desde a súa data.

No caso de representantes legais dos/as traballadores/as, a opción correspóndelles a eles, e de non efectiva, enténdese tamén que procede a readmisión. Nestes casos, tanto se opta pola indemnización como pola readmisión, procede o pagamento dos salarios de tramitación.

c) Declararase nulo o despedimento (art. 55.5 ET), cando teña por móbil algunha das causas de discriminación previstas na Constitución e na Lei, ou se produza con violación dos dereitos fundamentais e das liberdades públicas do/a traballador/a. A parte demandante debe achegar indicios racionais de que a discriminación ou violación dos dereitos fundamentais existe para que se produza a chamada "inversión da carga da proba". Neste caso a empresa debe probar que o motivo do despedimento obedece a causas obxectivas e razoábeis alleas a todo propósito discriminatorio (SSTS 29.06.1990, 16.4.97, STC 135/90...) O despedimento de carácter nulo implica forzosamente a readmisión do/a traballador/a con pagamento dos salarios deixados de percibir, sen que exista posibilidade de opción pola indemnización.

Tamén será nulo (art. 55.5 ET), o despedimento dos/as traballadores/as durante a suspensión do contrato por maternidade, risco durante o embarazo ou lactación natural, doenzas causadas pola gravidez, lactación ou parto natural, adopción ou acollemento ou paternidade, ou o notificado nunha data tal que o prazo de aviso previo concedido, finalice dentro de tal período.

Será nulo o despedimento das traballadoras xestantes desde a data do inicio da gravidez até o comezo do período de suspensión a que se refire o art. 108.a) LXS, e o dos/as traballadores/as que solicitasen un dos permisos a que se refire o art. 37.4, 4 bis e 5 ET., ou estean a gozar deles, ou soliciten a excedencia prevista no art. 46.3 ET.

Tamén será nulo o despedimento das traballadoras vítimas de violencia de xénero polo exercicio dos dereitos de redución e reordenación de tempo de traballo, mobilidade xeográfica, mudanza de centro ou suspensión da relación laboral.

Tamén é nulo o despedimento de traballadores/as despois de térense reincorporado ao traballo ao remate dos períodos de suspensión do contrato por maternidade, paternidade, adopción ou acollemento, sempre que non transcorresen máis de 9 meses desde a data de nacemento, adopción ou acollemento da crianza.

O establecido nos supostos anteriores é de aplicación agás que se declare a procedencia por motivos non relacionados coa gravidez ou co exercicio do dereito a permisos e excedencias sinalados.

Contrariamente ao disposto no parágrafo primeiro do art. 55.5 ET, nestes casos o/a traballador/a/a non ten que achegar indicios de discriminación ou vulneración de dereitos fundamentais e liberdades públicas. Trátase dun suposto de nulidade obxectiva derivada do feito da gravidez. A finalidade da lei é a protección da familia, facilitando a maternidade entre outras medidas, abondando con que se atope nalgunha das situacións descritas para que, con inversión da carga da proba, deba a empresa probar que existen motivos que xustifican a procedencia do despedimento evitando a declaración de nulidade (SSTSX Cantabria 29.12.2001; Madrid 03.07.2001....). Polo tanto nestes casos non cabe a declaración de improcedencia.

7. Casos especiais: representantes dos/as traballadores/as e afiliados/as a centrais sindicais

No caso de que o/a traballador/a/a despedido fose membro do comité de empresa, delegado/a de persoal ou delegado/a sindical na empresa, deberá abrirse un expediente contradictorio con carácter previo ao seu despedido, no cal deberán ser ouvidos, ademais do propio/a traballador/a, os restantes membros do comité e/ou delegados de persoal (art. 68.a) ET).

Se o despedido afecta a un traballador/a afiliado/a a unha central sindical, debe darse audiencia previa aos delegados/ás sindicais da sección correspondente a tal sindicato, se é que existe. Se non se fai así, o despedido deberá ser declarado improcedente.